

**К ВОПРОСУ О КОНЦЕПЦИИ ОТКРЫТОГО
УПРАВЛЕНИЯ**

В своей работе “Большая игра в бизнес” американский предприниматель Джек Стэк провозглашает концепцию открытого управления. “Большая игра в бизнес, - пишет он, - это не система, не методология; нельзя сказать, что это философия, или жизненная позиция, или свод каких-либо отдельно взятых правил. Все это лишь ее составные части. Большая игра гораздо более широкое понятие. Это совершенно новый подход к управлению компанией и к пониманию того, как ею следует управлять”.

Практическая реализация идей открытого управления базируется на общих принципах (единоначалие, дисциплина, власть и др.), однако уместаются акценты в методах управления. Приоритетными становятся экономические и социально-психологические методы воздействия на трудовые коллективы и каждого работника, побуждающие их к высокопроизводительному труду не через принуждение, а через чувство сопричастности к общему делу, гордости за принадлежность фирме, материальную заинтересованность в результатах труда.

Концепция открытого управления неизменно требует переориентации и в содержании управленческих функций.

В настоящей работе с использованием метода экспертных оценок проведено ранжирование функций управления и их содержания в рамках концепции открытости управления. Экспертная группа включала специалистов, имеющих продолжительный стаж научно-педагогический и производственной деятельности и знакомых с содержанием указанной концепции.

Обработка результатов экспертизы позволила сформулировать приоритетные функции управления и перечень задач, решение которых обеспечивает эффективную реализацию принципов открытого управления. При этом определяющим направлением управленческой деятельности являются создание соответствующей микросреды фирмы, а основными методами управления - экономические и социально-психологические.

Наиболее приоритетными функциями и задачами управления следует считать:

- анализ рыночной конъюнктуры на основе маркетинговых исследований;
- стратегическое планирование;
- стандартизация требований к факторам производства, параметрам производственных процессов и качеству продукции;
- исследования и инновационный менеджмент;
- анализ и обеспечение финансовой устойчивости фирмы;
- управление затратами на уровне фирмы, структурных подразделений и отдельного индивида;
- подготовка и переподготовка кадров.

Вовлечение работников в управление требует от них определенных знаний в области бизнеса и менеджмента. Особенно это важно сейчас, при наличии различных форм собственности, в том числе частной. Как определил Джек Стэк - “Право собственности-это не свод юридических законов. Его нельзя привить людям, ничего не изменив в их сознании, в образе мышления. Этого можно добиться, только в результате постепенного, длительного процесса обучения”. Поэтому подготовка персонала предполагает их обучение

основам экономики, финансов и бухгалтерского учета. Работники должны знать, как получается прибыль, наличные деньги, и на какие цели они используются, от каких факторов зависит финансовая устойчивость фирмы, как осуществляется планирование, как анализировать отчет о прибылях и убытках, баланс. Наряду с традиционными формами обучения, предусматриваются встречи работников со специалистами функциональных подразделений, дни открытых дверей, ротация кадров.

Социальная микросреда формируется на основе единства целей и создания между работниками атмосферы доверия, коллегиальности при решении сложных проблем, развития коллективизма и в то же время соперничества и шансов на карьеру каждого работника. Открытость в управлении предполагает искоренение невежества, разрушение барьеров между рабочими и служащими и объединение их усилий, формирование широты взглядов на вещи. В процессе управления руководство апеллирует к высшей сознательности людей, постоянно информирует работников о курсе действий, стратегии и политики хозяйственной деятельности, проводит еженедельные собрания, демонстрируя готовность и желание "идти в одной связке" с подчиненными для достижения конечных целей компании.

В этом, по нашему мнению, и состоит качественно новый подход к демократизации управления.